

			住所確認	<input checked="" type="checkbox"/>	提出日	2025年3月11日	
派遣通知（団体）No.		派遣人材名 上：登録no 中：派遣通知no 下：名前	13-019		13-037	16-008	
			七森 啓太		林 久善	近藤 美念子	
派遣先（名称）	特定非営利活動法人ちゃいるどりいむ						
派遣計画書の内容	初回ヒアリング		2024年11月1日		3回次 課題の優先順位をつける		
	1回次 課題抽出				4回次 課題解決の方向性を決める		
	2回次 抽出した課題の深掘り				5回次 振返り		
派遣回次	3回次			派遣日時		2025年3月7日 9:55～12:00	
参加者	地域	1名	人材事務局	3名 2名	区役所 まちセン	名 名	その他 ( ) 名
活動内容	<p>●派遣依頼内容</p> <p>新しく働いていただく人と今働いている人が働きやすい職場づくりをめざし、人材確保と人材育成のための組織基盤を整えるための課題を抽出する。</p> <p>●支援内容・プログラム</p> <p>本日の対話の到達点を「できること、できないこと、すぐできることを可視化する」を定め、アイスブレイクから目標に向けたアクションプランを抽出できるよう対話を進行した。</p> <p>●成果</p> <p>・団体の方として日々の奮闘ぶりを人材が聴き取り、受容することで自己肯定力を改めて認知しモチベーションが高まったように感じた。</p> <p>・スタッフの定着化については、団体の方としての立場からは指示・指導の際に褒める言葉をかけること、スタッフのミーティングの際にはアイスブレイクといった業務以外の話題を取り入れ、対等な立場で対話する場面を取るよう促し、具体的に取り入れようとしている様子が伺えた。</p> <p>●今後の予定</p> <p>・次回は、団体の方以外のスタッフのインタビューを行う。具体的には、サービス提供している現場を見学しそのうえでインタビューを実施する。</p>						
所感	登録no.	名前	所感				
			<p>・話し合いの進行を模倣してもらえるように、アイスブレイクを取り入れて行い、イメージしやすいよう配慮した。</p> <p>・団体の方は組織ガバナンスに傾注している。マネジメント要素を取り入れていくことで、組織の風通しがよくなるのではないかとといった仮説を設定した。</p> <p>・この仮説にを踏まえて、次回にスタッフにインタビューを行い分析する。</p>				
			<p>団体の方から“業務上のクレーム”があったことで「改善の気付きがあった」との発言があった。団体の方の”気づき”を従業員全員が共有できれば、相手の立場で考える事ができて、今の職場が働きやすいものにと繋がるきっかけになるのでは？と思った。</p>				